



**GÖTEBORGS UNIVERSITET  
HANDELSHÖGSKOLAN**

**Företagsekonomiska institutionen**

**Inriktning mot Management**

# **En studie om kompetensutveckling hos bemanningskonsulter med uppdrag på bilindustrin**

**Företagsekonomi: C-nivå**

**Kandidatuppsats: 15P**

**Handledare: Torbjörn Stjernberg**

**Författare: Ahmed Elagouz      641020**

## **Sammanfattning**

Studiet undersöker kompetensutvecklings möjligheter för bemanningskonsulter. Intresset är stort i att ta reda på vilka kompetensutvecklingsmöjligheter finns och om bemanningskonsulter har tillgång till dem möjligheterna. Intresset finns även i hur bemanningskonsulterna själva uppleva deras utvecklingsmöjligheter och anställningsbarhet, jämfört med kundföretagens egna anställda. Undersökningen gjordes genom att intervjua några av bemanningskonsulter som är på en långtids uppdrag hos ett kundföretag inom bilindustrin, samt några av kundföretagets egna anställda som fick sin anställning på kundföretaget efter att ha varit konsulter på uppdrag hos det kundföretaget. En jämförelse gjordes sedan mellan bemanningskonsulter och företagets egna anställda för att undersöka hur de upplever sina respektive kompetensutveckling. Intervjuerna gjordes med stöd av tidigare studier som forskade i ämnesområdet. Analysen av både intervjuerna och tidigare studierna gjordes med stöd av referensramen, där förklaras begreppen kompetens och kompetensutveckling, även hur Kunskapsöverföring sker.

Analysen visade hur bemanningskonsulter upplever sina kompetensutvecklingsmöjligheter och sin anställningsbarhet jämfört med andra anställda på kundföretagen.

Av denna studie kom jag fram till att bemanningskonsulterna saknar de kompetensutvecklingsmöjligheterna och att deras utvecklingsmöjligheter inte går hand i hand med kundföretagens anställdas kompetensutveckling. Det gör att bemanningskonsulter blir mindre intressanta för andra arbetsgivare vilket leder till en svag anställningsbarhet jämfört med kundföretagens egna anställda.

## **Nyckelord**

Bemanningskonsulter, kompetens.

# Innehållsförteckning

1 Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Frågeställningar	6
1.3 Syfte	6
1.4 Studiens avgränsningar	6
2 Metod	7
2.1 Primär och sekundär data	7
2.1.1 Primär data	7
2.1.1.1 Urvalet av intervjuadeobjekten	7
2.1.1.1.1 Intervjumetod	8
2.1.2 sekundär data	9
2.1.2.1 Urvalet av studier	9
2.2 Studiets trovärdighet	10
2.3 Hur gick analysen till	11
2.4 Disposition	12
3 Historik	13
3.1 Vilka arbetar inom bemanningsbranschen	14
4 Teori	15
4.1 Tidigare studier	15
4.2 Kompetens	17
4.2.1 Medarbetarens kompetens	18
4.2.2 Företags kompetens	19
4.3 Kompetensutveckling	19
4.4 kompetensöverföring	19

4.5 Sammanfattning	20
5 Empiri	21
5.1 Intervju med konsulter	21
5.2 Mina egna erfarenheter	29
5.3 Sammanfattning	30
6 Analys	31
6.1 Intellektuell kapital	32
6.2 Social kapital	33
6.3 Anställningsbarhet	34
6.4 Utvecklingsmöjligheter	35
7 Slutsats	40
8 Referenslista	43
Appendix 1 Intervjupersoner	44

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Under de fem första åren på 1990-talet gick den svenska ekonomin och arbetsmarknaden genom ett ostabilt läge, då arbetslöshetssiffran steg till sitt högsta på många år. Arbetsbrist var ett ord som man hörde nästan dagligen, också ordet varsel hörde man mer och mer än tidigare. Många företag flyttade utomlands, arbetstillfällen blev färre, även arbetsgivarna var inte så säkra på framtiden, därför vågade inte många av dem att satsa på nya anställda och valde istället att hyra in personal på ett sätt som gjorde arbetsgivarna fria (i) att bli av med dem när det fanns färre jobb. Det var en lämplig atmosfär och passande miljö för bemanningsföretagen att få en bra och stark start i arbetsmarknaden.

Syftet med bemanningsföretagen var att ge lösning till både arbetsgivare och individer, som inte hade någon anställning eller sysselsättning, att skapa ett nytt arbetssätt och nya arbetsförhållanden i arbetsmarknaden. En viktig roll som bemanningsföretag har är att presentera rätt arbetstagare till arbetsgivare och att matcha rätt kandidat till arbetsuppgiften. Med rätt kandidat menas en kandidat som har de nödvändiga kompetenser för att utföra arbetsuppgiften. Många arbetssökande tog chansen och sökte därför anställning hos bemanningsföretagen, samtidigt som många arbetsgivare välkomnade förslaget att hyra in personal istället för att anställa egna, eftersom de var försiktiga med att öka sin personalstyrka.

Av egna erfarenheter vet jag att det var ett nytt arbetsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och att det var ett nytt arbetssätt att lära sig. Man har då sin anställning hos en arbetsgivare och utför arbetet hos en annan arbetsgivare, därför har man sin arbetsroll som konsult. Man lär sig nya arbetsuppgifter genom att utföra olika arbeten hos olika kundföretag, vilket gör att man får möjligheter att utveckla sina kompetenser, speciellt om man är uthyrd hos olika kundföretag under korta perioder. För långtids inhyrda konsulter, vilket ingår i denna studie, blir kompetensutvecklingsmöjligheterna mindre, eftersom de utför samma arbetsuppgifter varje dag, hos samma arbetsgivare och på samma arbetsplats under en lång tid. Med långtids inhyrningsperiod menas en period som är längre än tre månader, då en konsult är uthyrd hos samma kundföretag.

Med kompetensutvecklingsmöjligheter menar man de tillgångar som finns till förfoga för att konsulterna kan öka sina kunskaper, skaffa sig nya erfarenheter och knyta nya kontakter.

Kompetensutveckling kräver lärande, vilket förutsätts av viljan och tillfälle för lärandet. Både viljan att lära sig samt skaffa sig erfarenheter och tillfälle för lärandet är viktiga för att lärandet ska ske och för att kompetensen ska utvecklas. Hansson (2005)

## **1.2 Frågeställningar**

Vilka kompetensutvecklingsmöjligheter har bemanningskonsulter?

Vilka hinder finns för kompetensutveckling för bemanningskonsulter?

Hur kan kompetensutvecklingsmöjligheterna ökas?

## **1.3 Syfte**

Syftet med studien är att undersöka kompetensutvecklingsmöjligheterna hos bemanningskonsulter och om den går hand i hand med kundföretagens egna anställdas kompetensutveckling.

## **1.4 Studiens avgränsningar**

I denna studie behandlas inte kundföretagets perspektiv och åsikter. Bemanningsföretagets perspektivsbeskrivning är inte heller i någon större omfattning. Studien behandlar bemanningskonsulters upplevelse av deras kompetensutveckling jämfört med andra ordinarie anställda på kundföretag. Jag valde att jämföra mellan ordinarie anställda på ett kundföretag som tidigare har arbetat som konsulter innan de fick anställning på det kundföretaget och bemanningskonsulter från ett bemanningsföretag som är på uppdrag hos det kundföretaget.

## **2 Metod**

I detta kapitel presenteras och motiveras de tillvägagångssätt som jag använder i uppsatsen. Här förklaras det hur jag samlade in data och hur jag har bearbetat det. Vidare beskrivs hur analysen av de använda data går till.

### **2.1 Primär och sekundär data**

Insamling av information kan göras på två sätt. Dels genom primärdata som i det fallet kommit genom en del intervjuer och dels genom sekundärdata som är information andra samlat in för egen räkning men som även kunde användas i denna studie (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 1999).

#### **2.1.1 Primär data**

I denna studie har intervjuer genomförts därför att jag bedömt det värdefullt att vara fysisk närvarande och ha en nära kontakt med de intervjuade personerna. Det ger en tryggare känsla hos den intervjuade och får han/hon att känna sig delaktig i ett arbete som leder fram till ett nyttigt resultat. Denna metod hjälper att Intervjupersonen kan berätta om små detaljer som han/hon inte kan berätta om i en enkät, och även att jag kan ställa ytterligare frågor ifall en tydligare förklaring är nödvändig. Jag använde mig av intervjumetoden eftersom jag insåg att den inte ska begränsa intervjuernas svar. Nackdelen med att använda denna metod var att intervjutillfällen pågick under stress, eftersom de intervjuade personerna skulle fortsätta att arbeta efteråt och att tiden var kort. Jag intervjuade både anställda på kundföretaget som har tidigare erfarenhet av att arbeta som konsulter i bakgrunden och bemanningskonsulter som var på uppdrag hos det kundföretaget.

##### **2.1.1.1 Urvalet av intervjuade personer**

Jag valde att intervjua dels några av kundföretagets egna anställda, som har relevanta erfarenheter av ämnesområdet, eftersom de arbetade tidigare som konsulter på ett bemanningsföretag och dels andra bemanningskonsulter som fortfarande arbetar på bemanningsföretaget med uppdrag hos det kundföretaget. Intervjutillfällen ägde rum vid en

liten restaurang som ligger mitt i hjärtat av kundföretagets tillverkningsfabrik, där många av kundföretagets egna anställda och även bemanningskonsulter sitter och äter sin lunch.

Intervjuerna gjordes under lunchrasten, eftersom det inte fanns några andra tillfällen där jag kunde tala med Intervjupersonerna. Anledning till det är att det inte är möjligt för

Intervjupersonen att lämna arbetet för att bli intervjuad och inte heller stanna kvar efter arbetsdagen eftersom man måste hinna med transportmedlen hemåt. Det skapade svårigheter i att genomföra alla intervjuer vid samma tillfälle, vilket ledde till att intervjuerna genomfördes på tre omgångar. För att inte förlora någon viktig information som Intervjupersonerna har tagit upp, spelade jag in intervjusamtalen med hjälp av en mobiltelefon efter att ha frågat Intervjupersonerna om tillåtelse. Jag skrev därefter ner det som sades, sedan renskrev jag intervjusamtalen efter att ha samlat ihop de viktiga informationer som tydligt beskriver Intervjupersonernas egna upplevelser om kompetensutvecklingsmöjligheter och raderade information som inte har någon inverkan på ämnet. Bemanningskonsulter kommer senare i texten att kallas för BK och kundföretagets anställda ska kallas för KFA.

Information om Intervjupersonerna framgår i följande tabell:

	Anställningsbefattning	Arbetsuppgift	Anställningslängd	Ålder	Kön
BK 1	konsult	Montör	28 månader	22	Man
BK 2	konsult	Montör	18 månader	20	Man
BK 3	konsult	Montör	18 månader	23	Man
BK 4	konsult	Montör	12 månader	25	Kvinna
BK 5	konsult	Montör	8 månader	21	Man
BK 6	konsult	Truckförare	19 månader	32	Man
KFA 7	Kundföretagets anställd	Montör	24 månader	37	Man
KFA 8	Kundföretagets anställd	Montör	10 månader	29	Man
KFA 9	Kundföretagets anställd	Montör	24 månader	26	Man

#### **2.1.1.1 Intervjumetod**

Valet av intervjumetod blev i en ostrukturerad form där alla respondenter fritt fick tala om ämnet baserat på deras egna erfarenheter. Till skillnad mot den strukturerade formen, har den ostrukturerade formen inga bestämda svarsalternativ. Anledningen till att jag valde just den



ostrukturerade formen var för att inte begränsa respondenten med hans eller hennes svar. För att få en djupare och bredare intervju var en ostrukturerad form lämpligast. Man kunde styra intervjun med hjälp av huvudfrågor som rapporten handlar om och det fanns utrymme för respondenterna att fritt kunna berätta om andra detaljer som gav tydliga förklaringar till olika situationer de berättade om.

## **2.1.2 sekundär data**

Sekundärdata i denna studie utgörs av studier som söktes dels via databasen "Gupea" som innehåller uppsatser och studier vid Göteborgs universitet och dels studier identifierade via sökmotorn Google Scholar. Jag har även använt mig av böcker och avhandlingar som jag fått information om via andra vägar och som studerade ämnet bemanningsbranschen, särskild kompetens- utvecklingsmöjligheterna hos bemanningskonsulter.

### **2.1.2.1 Urvalet av studier**

De valda teorierna har tidigare diskuterat ämnet bemanningsbranschen i olika sammanhang som en doktorandavhandling. Ett exempel är boken "Som hand i handske" av Lars Walter. Där behandlar han ämnet i sin helhet men beskriver speciellt hur inhyrningsprocessen av bemanningskonsulter går till. Walter berättar även om bemanningsbranschens historia och hur den började som en privat arbetsförmedling och personaluthyrning (Walter, 2005). I kompetenskapitlet använde jag mig av boken "kompetens som konkurrensfördel" av Jörgen Hansson. Två andra studier gjorda av Hannes Kantelius vid Göteborgs universitet som behandlade ämnesområdet. Den ena studien heter Inhyrningens logik -Konsekvenser för individen och organisation. Den andra studien heter Inhyrningslogik, långtidsinhyrda arbetare, tjänstemans utvecklingsmöjligheter och upplevde anställningsbarhet som studerar ämnet mer ingående vad gäller kompetensutvecklingsmöjligheter för bemanningskonsulter. Andra studier gjorda av Claes-Mikael Jonsson och Linda Gelin vid LO Landsorganisation och heter Bemanningsbranschens sociala pris. Det handlar om bemanningsanställdas rätt till utveckling i arbetet.

De utvalda studierna gav mig en stark grund till mina intervjuer. Det fanns även andra studier och artiklar jag läste under tiden jag sökte efter litteratur som behandlade ämnet bemanningsbranschen.

## 2.2 Studiens trovärdighet

Begränsningar bestod av att litteraturen som betraktade ämnet kompetensutvecklingsmöjligheter för bemanningsanställda inte var så många. Jag valde därför att först studera de empiriska studier som beskrivs i kapitlet "Tidigare studier". Jag kompletterade därefter min studie med de intervjuer som jag redovisar i kapitlet Empiri.

Det fanns en risk att de intervjuade bemanningsanställdas uppfattning om deras kompetensutvecklingsmöjligheter kan missuppfattas, och att de kanske överdrev i sina uttalanden, för att söka efter sympati eller möjligen att få någon slags hjälp för att få anställning på kundföretaget. Jag intervjuade därför några av kundföretagets anställda som tidigare varit bemanningsanställda och har en uppfattning om hur det är att vara bemanningsanställd, samt vilka brister man har som konsult. Jag använde mig även av mina egna erfarenheter som jag tidigare skaffat genom att ha varit anställd som bemanningskonsult. Jag valde även att inte intervju kundföretagets anställda som aldrig har varit bemanningsanställda, eftersom de inte är insatta i hur bemanningsbranschen är och hur den fungerar. Vidare saknar de informationen om vilken kompetens bemanningskonsulterna har och vilka kompetensutvecklingsmöjligheter som bemanningsföretagen erbjuder sina konsulter. Kundföretagets anställda som inte har arbetat inom bemanningsbranschen tidigare ser då saken genom en trång vinkel och att de inte har något att jämföra med när de uttrycker sina åsikter om kompetensutvecklingsmöjligheter. Det skulle därför inte ge något stöd eller större effekt på studien.

Jag studerade även olika studier som har forskat i ämnet kompetensutveckling för bemanningsanställda och fann att forskarna kom fram till de resultaten som stämmer överrens med vad de Intervjupersonerna har för uppfattning. Jag använde mig därför av de studierna i kapitlet "Tidigare studier" för att stödja mina intervjuer i studien. Att använda intervjumetoden för att samla information tycker jag var lämpligast, eftersom jag genomförde mina intervjuer direkt på plats med intervjupersonerna, då jag fick ställa de frågor jag tyckte var relevanta för ämnet och var viktiga för att komma fram till svar på mina frågeställningar. Jag tycker därför att ovan nämnda förklaringar ger trovärdighet till studien.

## 2.3 Hur gick analysen till

Analysen gjordes genom att jämföra mellan intervjuresultaten som jag kom fram till, då jag intervjuade några av bemanningsföretags konsulter och några andra av kundföretagets egna anställda som tidigare varit anställda på ett bemanningsföretag och har därför erfarenheter i hur man upplever sina kompetensutvecklingsmöjligheter som bemanningskonsult. Det resultatet och resultaten som de tidigare studierna kom fram till ska jämföras med varandra och analyseras, inom referensramen som förklarar begreppet kompetens och ska vara till grund för analysen. Jämförelsen görs för att komma fram till slutresultatet, som ska redovisas senare i Slutresultatsavsnittet.

Analysen gjordes genom att jag lyssnade igenom de bandade intervjuerna, och samtidigt noterade viktiga ledord och kommentarer som berörde kompetens men också andra frågor som togs upp och hjälpte mig att förstå de anställdas syn på sitt arbete. Jag sammanfattade sedan intervjuerna i de korta texter som återges i senare kapitel. Jag skrev en sammanfattning av de intervjuerna i slutet av kapitlet (Empiri). Jag samlade även de viktiga resultat jag har fått genom intervjuerna i en tabell som jag placerade i början av analys kapitlet, för att senare relatera de till begreppet kompetens jag presenterade i avsnittet referensramen. Jag delade tabellen till tre kolumner och två rader. Den första kolumnen innehåller social kontakt. Den andra kolumnen innehåller utbildning och den tredje kolumnen innehåller utvecklingssamtal. Den ena raden innehåller bemanningskonsulter (BK) och den andra raden innehåller kundföretagets anställda (KFA). Jag använde mig av de informationer jag har samlat i tabellen för att jämföra med innehållet av kompetensbegreppet jag presenterade i avsnittet referensramen. Att kontrollera att de delarna kompetensbegreppet innehåller är fyllda hos bemanningskonsulterna genom att ta fram de delar som kompetensbegreppet består av och vad de innebär samtidigt som att gå tillbaka till vad de intervjuade personerna har sagt om varje del och om de har de delarna fyllda. Jag tog mig till nästa steg, vilket var att jämföra resultaten jag fick av intervjuerna med de resultaten de andra studierna har presenterat i avsnittet (Tidigare studier). Studierna jag tog med i Tidigare studier avsnittet är valda bland några andra studier jag har gått genom, men hittat att de studier jag valde var de mest relevanta för min studie och ger det stödet som behövdes för de gjorda intervjuerna. Jag läste genom studierna och valde de väsentliga delar som ska tas med i analysen. Jag sammanfattade de delar och skrev ner dem i de texter som senare återges i senare kapitel. Mitt tredje och sista steg i analysen var att jag svarade på de frågor jag har tagit fram som frågeställningar. Jag

läste genom de resultaten som de tidigare studierna har kommit fram till och fann svaren för de frågorna.

## **2.4 Disposition**

Studien kommer att beskrivas på följande sätt: Jag ska inleda med att berätta om hur bemanningsbranschen började i kapitlet Historik, sedan kommer jag att förklara begreppet kompetens och kompetensutveckling i kapitlet Referensram. Jag redovisar sedan de tidigare studier jag valde för att få stöd av under mina intervjuer, därefter redovisar jag de intervjuer jag gjorde med både bemanningskonsulter som är på uppdrag hos ett kundföretag samt intervjuer jag gjorde med kundföretagets egna anställda. I analys kapitlet kommer jag att jämföra mellan de framtagna resultaten av både tidigare studier och av intervjuerna. Jag kommer sedan att redovisa resultaten jag kom fram till i Slutsats avsnittet.

### 3 Historik

Nedanstående avsnitt är i huvudsak baserat på boken "Som hand i handske", som är skriven av Lars Walter (2005).

Personaluthyrning är inget nytt i Sverige, den har funnits sedan länge och förekom på den svenska arbetsmarknaden redan under 1800-talet i form av privat arbetsförmedling. Då erbjöd den nystartade Svenska Kontoristföreningen i Göteborg att förmedla uppdrag som gällde revisioner, bokföringarsarbete, bokslut, översättning, m.m. till arbetslösa från 1830-talet. Privat arbetsförmedling och personaluthyrning förekom sedan i olika former fram till 1935 då de av olika skäl förbjöds. Det största och viktigaste skälet till att personaluthyrningsföretag förbjöds i Sverige var tragedin som ägde rum i Ådalen då Marmaverkens sulfatfabrik sänkte lönerna och som resultat strejkade arbetarna i protest. Men några av dem avbröt strejken och blev inhyrda från arbetsbyråer i Stockholm i samråd med Arbetsgivarföreningen. Det blev en hetsig stämning hos de strejkande och det ledde till en strid mellan dem. Konflikten slutade dramatiskt i en konfrontation mellan strejkarna och militärerna. Fem av dem strejkande blev skjutna och avled och många andra skadades. Arbetsgivarföreningen valde då att avbryta samarbetet med privata arbetsbyråer. Händelsen ledde till att riksdagen beslöt att privata arbetsbyråer och personaluthyrning skulle förbjudas genom att 1935 fastställa lagen som förbjöd den privata arbetsförmedlingen som tidigare var tillåten. Med speciella tillstånd kunde vissa privata uthyrningsföretag bedriva en mycket begränsad verksamhet i Stockholm och Göteborg fram till 1: juli 1993, då en ny lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft trädde i kraft "(SFS, 1993:440)" vilket gav den lagliga formen till privat arbetsförmedling och personaluthyrning.

Personaluthyrning kom till start igen och fick klartecken att etablera sig på marknaden med några få bemanningsföretag efter att lagen trädde i kraft 1:a juli 1993. Nu finns det mer än 400 bemanningsföretag med olika storlekar och riktningar som bedriver personaluthyrningsverksamheter. Det fanns några oseriösa företag som kom till ytan men som inte kunde stanna kvar eftersom konkurrensen var hård och tuff. Andra bemanningsföretag kunde stanna kvar och etablera sig i arbetsmarknaden. De blev större och starkare för varje dag. Det beror säkerligen på strategin och policyn företagen använder sig av för att öka kundnätet, eftersom det viktigaste i bemanningsbranschen är hur stort kundnät bemanningsföretaget har. Det ger fler uppdragstillfällen och om kundföretaget är nöjd med den service bemanningsföretaget erbjuder, då etablerar båda parterna en stark arbetsrelation sinsemellan (Walter, 2005).

### **3.1 Vilka arbetar inom bemanningsbranschen**

Andersson & Wadensjö (2004) skriver i sin studie ("Hur fungerar bemanningsbranschen"), att en stor del av inflödet går från studier, arbetslöshet, invandring och annan status. Alla de här typerna har samma inflödeskaraktär, vilket är att de är nya på den svenska arbetsmarknaden. Studien visar att invandrare och ungdomar är överrepresenterade i denna bransch. Att arbeta i ett bemanningsföretag är ett sätt att få in foten på arbetsmarknaden, vilket kan förlätta för individen att skaffa sig ett kontaktnät, då får han/hon större möjligheter att söka sig en anställning hos ett av kundföretagen denne går på uppdrag hos. En jämförelse i antalet sysselsatta i branschen mellan 1999 och 2002 visar att majoriteten i branschen är kvinnor även om andelen sjunkit från 60 % till 58 %, och att andelen födda i ett annat land än Sverige ökat från 13,4 till 15,7 procent.

Bäckström (2012) skriver i sin studie ("Jobbet i bemanningsbranschen") att 3854 av bemanningsanställda har deltagit. Resultatet av denna studie visar att 33 % av de som deltagit i studien var arbetslösa innan de fick sin anställning på något av bemanningsföretagen och att 17 % var studerande eller hade jobb hos en annan arbetsgivare. Nästan alla av de deltagarna har fått sin anställning på bemanningsföretagen inom en vecka efter kontakten med bemanningsföretaget. Ytterligare en femtedel fick en anställning en vecka senare.

## 4 Teori

### 4.1 Tidigare studier

Kantelius (2010), vid Göteborgs universitet, visar i en ny studie på denna effekt av det som han kallar inhyrningens logik. Det vill säga att kunden inte vill kosta på för mycket och heller inte ha för hög omsättning på inhyrda. Bemanningsföretaget å sin sida vill inte kalla hem sina uthyrda så länge kunden vill behålla dem (Laurén, 2011). Studien handlar om utvecklingsmöjligheter hos inhyrda arbetare och tjänsteman och hur de påverkar deras anställningsbarhet. Syftet med studien är att ge en djupare förståelse av långtidsinhyrda konsulters utvecklingsmöjligheter i arbetet samt hur detta påverkar deras upplevda anställningsbarhet.

Kantelius gjorde kvalitativa studier på fem olika kundföretag och intervjuade 57 personer för att göra en jämförelse mellan inhyrd och kundföretagets egen personal. Resultatet visar att det finns en logik som påverkar långtidsinhyrdas utvecklingsmöjligheter i arbetet. Utpläring och inskolningstid för långtidsinhyrda är lång. Därför vill kunds företagen behålla de inhyrda så länge behovet av inhyrning finns. Detta gör att utveckling via exempelvis rotation mellan olika arbetsuppgifter inte är möjlig. Kundföretagen behöver inte heller tillhandahålla några utbildningar än den utbildning som behövs för arbetsuppgiften den inhyrda är tilldelad. Studien visar att utvecklingsmöjligheter för de inhyrda är sämre, jämfört med utvecklingsmöjligheterna hos kundföretagens egen personal, även anställningsbarhet är lägre för de inhyrda än för kundföretagens egen personal. Resultatet visar även att kundföretagen som hyr in arbetskraft har stor påverkan på bemanningsbranschen och att bemanningsföretagen inte kan leva upp till arbetsmiljökraven på att ge de nödvändiga utbildningar och uppföljningar av uppdragen.

Kantelius (2012) beskriver i sin studie ("Inhyrningslogik- konsekvenser för individ och organisation") skillnaden i utvecklingsmöjligheter i arbetet mellan långtidsinhyrda montörer som inordnas i ett monteringsflöde och dem ordinarie anställda. Inhyrda får ingen kompetensutveckling från kundföretaget än det som krävs för att klara uppdraget och att de inhyrda är en tillfällig arbetskraft vilket klargörs av arbetsledaren. En arbetsledare vid ett kundföretag berättar att de inhyrda inte prioriteras på samma sätt som de ordinarieanställda. De inhyrda ska vara en tillfällig lösning, därför är det mindre viktigt att lära upp dem de viktiga arbetsuppgifterna, utan det är viktigare att lära upp ordinarie anställda först hur arbetsuppgifterna genomförs. Att ta in inhyrda och tilldela lätta uppgifter och låta de ta hand

om dessa uppgifter för att få runt den övriga processen. Huvudresultatet i denna studie är för det första att de långtidsinhyrda i jämförelse med ordinarie personalanställda saknar utvecklingsmöjligheter i arbetet eftersom bemanningsföretagen inte erbjuder utvecklingssamtal eller utbildningsmöjligheter. För det andra leder denna skillnad till lägre anställningsbarheter jämfört med dem ordinarieanställda eftersom de inhyrda inte får de utvecklingsmöjligheter eller den utbildning som hjälper dem att öka kunskaperna om produktion och andra arbetsområden än de arbetsuppgifter de inhyrda är tilldelade.

Många konsulter som studien inkluderade har tillsvidareanställning, men har bristande kontakt med sin konsultchef. En ordinarieanställd har en ständig kontakt med arbetsledare, samt regelbundna utvecklingssamtal. De inhyrda berättar att tiden som uthyrd gav dem inga kompetenser, erfarenheter, kontakter eller liknande som de upplever ha stärkt deras anställningsbarhet.

Jonsson & Gelin (2012) berättar att möjligheten till utveckling i arbetet har stor betydelse och bidrar till ökad produktivitet och tillväxt.

Det är bemanningsföretagens ansvar och inte kundföretagens att ge utbildning och kompetensutveckling till bemanningsanställda. Enligt bemanningsavtalet bör alla anställda genom olika insatser få möjlighet att utveckla den kompetens som behövs för en ny eller förändrad arbetsuppgift. Hos bemanningsföretagen är motivationen att erbjuda sina anställda de utvecklingsmöjligheter väldigt begränsade. Detta beror på att anställningstiden är relativt kort och att den bemanningsanställda inte arbetar direkt på bemanningsföretaget utan hos kundföretaget. Att den bemanningsanställda inte är uppbokad på uppdrag leder till ekonomiska förluster för bemanningsföretaget. Kompetensutveckling kan ske genom t ex utvecklande arbetsuppgifter, kontinuerliga utvecklingssamtal, vidare utbildningar. I den här rapporten gör Jonsson & Gelin en nära inblick på bemanningsbranschen från ett erfarenhetsbaserande perspektiv.

Rapporten berör de som är bemanningsanställda genom LO anställda och är uppbokade på uppdrag hos kundföretag.

LO är ett sammarbete mellan fjorton svenska fackförbund där kommunal är det största förbundet. Totalt finns cirka 1,7 miljoner medlemmar i de fjorton förbund (Fackguiden).

Rapportens syfte är att belysa bemanningsanställdas sociala förhållanden. Hur upplever bemanningsanställda sina utvecklingsmöjligheter? Känner man ett inflytande över sin



arbetssituation? Hur hänger den privata vardagen ihop? Är arbetsmiljön sämre för bemanningsanställda?

Rapporten bygger på intervjuer vid arbetsplatsbesök samt en enkätundersökning. Rapporten tar sikte på fyra områden: arbetsmiljö, utveckling, inflytande och vardag. På arbetsmiljöområdet upplever bemanningsanställda att de inte har samma villkor för en säker arbetsmiljö som de ordinarie anställda, vilket bekräftas av att olycksfrekvensen bland bemanningsanställda är högre än bland ordinarie anställda. Även arbetsuppgifterna som bemanningsanställda utför är tyngre och mer monotona. Rapporten visar att möjligheterna till utveckling genom vidare utbildning för bemanningsanställda är liten. Möjligheten till utvecklingssamtal med ansvariga på bemanningsföretagen är begränsad, trots att bemanningsföretagen är skyldiga att som arbetsgivare hålla sådana. Bemanningsanställda uppfattar att deras lönenivå är lägre än för de som är anställda direkt av kundföretaget. Många av de bemanningsanställda känner att de inte har inflytande över sina arbetsuppgifter och att den fackliga organisationen är betydligt lägre bland de bemanningsanställda än bland samtliga anställda. Många bemanningsanställda upplever att deras hälsa och planering av vardagen påverkas på ett negativt sätt. 90 % av de bemanningsanställda skulle helst vara direkt anställda av kundföretag.

Sammanfattningsvis visar undersökningen att möjligheterna till kompetensutveckling genom vidare utbildning för bemanningsanställda är liten. Rapporten visar att möjligheten till utvecklingssamtal med ansvariga på bemanningsföretaget är liten trots bemanningsföretagets skyldighet som arbetsgivare att håller.

## **4.2 Kompetens**

Enligt Hansson (2005) har kompetens flera betydelser. Det används för att beskriva organisationers eller individers skicklighet i att utföra uppgifter och att individers kompetens består av kunskaper och färdigheter, vilka kan utvecklas genom studier och praktik. Individuellkompetens är de personliga egenskaper, kunskaper och erfarenheter individen har. Företagskompetens består av samling av medarbetarnas kompetens som utformar företagets kärnkompetens. Ett företagssätt att utveckla sina medarbetare består av några små åtgärder som tillsammans skapar en helhet och en anda som i sin tur utformar en kultur som utmärker företaget. Denna kultur är svår att imitera, vilket ger företaget den kompetens som andra konkurrenter inte har. Detta är då en konkurrensfördel för företaget. Kompetens är en förutsättning för att klara olika situationer, att genomföra speciella arbetsuppgifter eller att

uppnå ett önskvärt resultat. ”Kompetens är kunskaper, attityder, värderingar, nätverk, relationer, erfarenheter och tyst kompetens. Tyst kompetens kan beskrivas som kombination av erfarenheter och förståelse för hur en arbetsuppgift utförs eller ett system fungerar”. Hansson (2005, pp75).

#### **4.2.1 Medarbetares kompetens**

Medarbetarens kompetens består av fem element: Kunskaper, färdigheter, erfarenheter, värderingar och attityder samt kontaktnät. Hansson(2005)

Kunskaper: (Att veta vad) är att känna till fakta och att kunna metoder. Att ha de informationer om vilka arbetsuppgifter som ska genomföras och vilka metoder som ska användas för detta ändamål. Kunskaper skaffas genom databaser, böcker och utbildning, också genom att överföra information mellan medarbetarna.

Färdigheter: (Att veta hur) handlar om skickligheten och kunnandet i att utföra arbetsuppgifter. Det handlar om att individen är medveten om vad denne kan och inte kan. Det kräver möjlighet att kunna se resultat av den egna arbetsinsatsen och tid till reflektion-själv och tillsammans med andra.

Erfarenheter: (Att veta varför) Det vad man lärde sig av att prova olika saker och att resultaten beror på handlingen. Att man förstår hur saker och ting hänger ihop. Det ger individen möjligheten att välja vilken metod man ska använda och vilken väg man ska ta för att uppnå ett uppsatt mål lättast och snabbast.

Värderingar, attityder: (Att känna varför) Värderingar och attityder påverkas av vad företaget eller organisationen har för kultur, policy och principer. Genom att ha samma värderingar och en attityd som passar till företagets attityd, kan man lätt smälta in i arbetsgruppen. Det gör att man arbetar mot samma mål som de andra medarbetarna i företaget och att lätt kunna samarbeta med andra arbetskamrater.

Kontakter, kontaktnät: (Att veta vem) Det omfattar de relationer som man har och kan hjälpa till att man skaffa sig kunskaper och utveckla sina kompetenser. De relationerna krävs för att skapa kompetens i samspel med andra, då medarbetarna lär sig av varandra.

”Kompetens skapas genom att information tolkas och kunskap utvecklas, under påverkan av andras erfarenheter, värderingar, status och makt. Vunnen kompetens leder till exempel till att gruppen ändrar sina arbetsmetoder och som i sin tur påverkar skapandet av ny kompetens” Hansson (2005, pp85-86).

kompetens som är knutet till medarbetare omfattar begreppet intellektuellt kapital, socialt kapital och emotionellt kapital. Det innefattar medarbetarens kunskaper, färdigheter som behövs, de kontakter, värderingar och attityder som krävs för att uppnå ett framgångsrikt resultat.

Intellektuell kapital omfattar kunskaper, färdigheter och erfarenheter. Social kapital är de nätverk och relationer som medarbetare har, och som gör det möjligt att skaffa, utveckla och växla kunskaper tillsammans med andra, d.v.s. att kompetens växer i ett samspel mellan människor. Emotionellt kapital styr hur vi använder intellektuell kapital och omvandlar det tillsammans med sociala kapital till verklig handling. Hansson (2005).

#### **4.2.2 Företags kompetens**

Hansson (2005) skriver att företags kompetens är summan av all kompetens som medarbetarna har. Summan av medarbetarnas kompetens utgör företags kärnkompetens. Kulturen, ledningsformen, principer och andra värderingar är företags egen profil. Den ger företaget det unika sättet att skapa sig konkurrensfördelar. Den samlade kompetensen kan skapas, utvecklas och överföras både individuellt och medarbetarna tillsammans och även med både företags kunder och leverantörer.

#### **4.3 Kompetensutveckling**

Enligt Hansson (2005) är kompetensutveckling en process av lärandet, där människor lär av varandra. Lärandet kräver viljan att lära sig och tillfället då lärandet är möjligt.

Kompetensutveckling sker genom att man skaffar sig nya kunskaper och nya erfarenheter genom olika insatser för kompetensutveckling.

Förutsättningar för vilja och tillfälle skapas redan under pågående rekryteringsarbete, bland annat genom företags varumärke på arbetsmarknaden, då man har viljan att lära sig om företagskulturen och vilka mål företaget har. I den fortsätter relationen mellan företaget och dess medarbetare skapar viljan genom utmanande mål, delaktighet och påverkan i arbetsprocessen.

#### **4.4 Kompetensöverföring**

Kompetensöverföring kan ske dels med olika tekniska hjälpmedel främst IT- anknutna hjälpmedel, dels genom att medarbetarna lär av varandra och tillsammans. Data och

information är byggstenar för kompetensutveckling men blir inte automatiskt kompetens. Det betyder att data och information behöver tolkas, förstås och omvandlas till handling, vilket sker i samspel med andra. Kompetensöverföring kan ske mellan olika människor i form av kurser och utbildningar, också mellan olika gruppers medlemmar t ex arbetsgrupper, föreningars medlemmar osv. ”Kompetensutveckling och kompetensöverföring sker först när människor vill och har tillfälle att lära själva, av andra och tillsammans med andra” Hansson (2005, pp 72-73).

## **4.5 Sammanfattning**

Studierna visar att det är viktigt med kompetensutveckling för bemanningskonsulter. Trots att det är bemanningsföretagens skyldighet enligt anställningsavtalen att utveckla sina konsulters kompetenser, råder det brister på kompetens hos bemanningskonsulter. Bemanningsföretagen vill inte kalla hem sina konsulter för utbildningar, eftersom det är en kostnad för bemanningsföretaget att ha konsulter som inte är uppbokad på uppdrag hos kundföretagen. Kundföretagen vill inte heller bekosta sig mer än nödvändigt, eftersom bemanningskonsulter betraktas som tillfällig lösning och kan lämna arbetsplatsen när uppdragen är avslutade, samtidigt som att kundföretagen föredrar att utveckla sina egna anställdas kompetenser i första hand. Kompetens är viktig för att en individ ska kunna genomföra en arbetsuppgift, eller uppnå ett önskat resultat. Kompetens består av kunskaper, färdigheter, erfarenheter, värderingar och kontakter och att företags kärnkompetens består av summan av medarbetarnas olika kompetenser. Kompetensutveckling kräver lärande. Förutsättningar för lärandet är viljan och tillfälle och att människorna lär sig tillsammans och av varandra. Kunskapsöverföring sker genom kurser, utbildningar och kontinuerliga utvecklingssamtal. Kompetensutveckling leder till bättre anställningsbarhet och att individen kan söka sig till olika arbetsbranscher.

## **5. Empiri**

### **5.1 Intervjuerna med konsulter**

Jag tog mig in på hos kundföretaget, för att intervjua några konsulter. Jag kom in strax innan lunch och gick rakt till en liten "take away" restaurang som finns mitt i fabriken där en del av bilbyggarna handlar mat för att äta till lunch om de inte har med sig mat hemifrån. Jag gick ditt där montörerna sitter och äter. Vad jag märkte var att kundföretagets ordinarie montörer sitter tillsammans för sig och bemanningskonsulter sitter i grupp för sig. Det sågs tydligt eftersom Kundföretagets egna montörer var klädda i gemensam uniform med kundföretagets namn och logotyp på, också var bemanningsföretagets konsulter klädda i en annan gemensam uniform med annorlunda färg och har bemanningsföretagets namn och logotyp på.

Jag gick fram till konsulterna som satte i grupp om sju konsulter. Jag hälsade och berättade vem jag är och att jag studerar på Handelshögskola vid Göteborgs universitet. Jag berättade också att jag skriver en uppsats om kompetensutvecklingsmöjligheter för bemanningskonsulter. Jag frågade om de ville ställa upp och svara på några frågor.

Konsulterna verkade väldigt entusiastiska. Det kändes som om de äntligen får en chans att berätta vad de tycker och tänker om att arbeta som konsulter inom bemanningsbranschen. Eftersom tiden som var till förfogande var ganska kort, hann jag bara att intervjua tre av konsulterna åt gången, d v s att intervjuerna gjordes på tre omgångar.

Jag berättade för dem vilka frågor jag sökte svar till och att jag skulle diskutera med dem svaren som de svarade.

#### **BK1**

Respondenten arbetar som konsult på ett bemanningsföretag. Han sökte arbetet som konsult på ett bemanningsföretag, eftersom det var brist på arbete på marknaden. Det tog bara en dag för honom att få anställning. Respondenten fick sin anställning i september 2010.

Vad gäller fördelar, tycker respondenten att den viktigaste fördelen med att arbeta som konsult är att man får bra lön, eftersom man som konsult får genomsnittlig lön som är mer en grundlön som en ny anställd hos kundföretaget får.

Om man senare söker anställning hos kundföretaget eller hos en av dess underleverantörer, då företaget har ett behov av personal, så har man större möjligheter att få anställning än någon annan som inte arbetar som konsult hos det kundföretaget säger han.

Respondenten tycker att det finns många nackdelar med att arbeta som konsult och berättar att de viktigaste är att man inte får några utvecklingsmöjligheter som konsult och att man har begränsade kunskaper vilket betyder att man inte kan ha nytta av dessa kunskaper om man senare söker arbete utanför fordonsindustrin. Man kan enbart söka arbete hos det kundföretaget och dess underleverantörer. I annat fall kan man bara söka tjänster som är relaterade till montering.

Respondenten berättar att man inte får några utbildningar för att utvidga sina kunskaper eller för att höja kompetensen. Den enda utbildning som företaget erbjuder är truckutbildning. Utbildningen ges enbart vid behov av truckförare. Det är få anställda som går på denna utbildning beroende på antalet behövda truckförare.

Respondenten tycker att man sitter väldigt löst även om man har en tillsvidareanställning, vilket gör att man inte vågar kritisera ifall man tycker att något bör göras på annat sätt eller om det finns något som stör. (Risken är att man förlora sitt uppdrag). Man känner sig inte utanför eller särbehandlad av kundföretagets egna anställda, utan då det enbart gäller komptimmarna (då man arbetar övertid och sparar timmarna som utnyttjas vid senare tillfälle). Respondenter säger att man som konsult inte kan påverka något vid beslutsfattandet vad gäller arbetsprocessen eller produktionen på sin arbetsplats. Man gör bara dem arbetsuppgifterna som man blir tilldelad.

## **BK2**

Respondenten arbetar som konsult sedan ett och ett halvt- årtillbaka. Han fick sin anställning just för att gå på uppdrag hos det kundföretaget. Uppdraget består av monteringsarbete.

Respondenten sökte tjänsten som konsult på det bemanningsföretaget bland andra tjänster som fanns utannonserade. Han tycker att det är bra att han har ett arbete och trivs med arbetskamraterna, men han planerar inte att arbeta som konsult en längre tid, eftersom han inte tycker att han utvecklas mycket och att han känner att hans kunskaper är begränsade.

Respondenten tycker att fördelarna med bemanningsföretag är att man kan lättare få anställning hos kundföretag om denne ska rekrytera nya anställda än utomstående arbetssökande och att man som konsult får en bra lön, när man är på uppdrag särskilt hos detta kundföretag och dess underleverantörer. Respondenten berättar att arbetsuppgifterna varierar i form av rotation, vilket ger erfarenheter inom bilindustrin och att man lär sig mycket om bilbyggandet.

Han tycker också att det finns nackdelar med att arbeta på ett bemanningsföretag, främst att man inte känner sig trygg i sin anställning, eftersom den första som blir offer och förlorar sitt jobb vid kriser är alltid konsulten.

Respondenten tycker att man känner sig ständigt på provanställning trots att man har en tillsvidareanställning, eftersom hans anställning är beroende på uppdragets längd hos kundföretaget, vilket han inte vet när uppdraget tar slut. Alltså när uppdraget tar slut, och att bemanningsföretaget inte har annat uppdrag åt honom, då är han tvungen att sluta på grund av arbetsbrist.

Att man inte våga ställa krav på arbetsgivaren var också ett bekymmer och att man inte kan klaga ifall man inte är nöjd med något, eftersom man är rädd att förlora uppdraget man har, säger han. Plus att man också känner sig särbehandlad och att det blir på något sätt vi och de, vilket märks tydligt på arbetsuniform. Kundföretagets- anställda och bemanningskonsulter har inte samma kläder.

Konsult uppdragen är av två olika sorter säger respondenten. Ett långtidsuppdrag och ett korttidsuppdrag. Konsulter som har korttidsuppdrag är där för att täcka frånvaron. De är mest drabbade, eftersom de inte får någon sammanhängande utbildning. Även kundföretagets personal lägger inte så mycket energi i att lär känna dem, för att dessa konsulter snart ska gå till en annan arbetsplats.

Som konsult får man ingen kompetensutveckling, förutom truckförarutbildning som är en veckas utbildning och ges enbart när kundföretaget har behov av några truckförare.

### **BK3**

Respondenten är den tredje konsult som vill berätta om vad han tycker om att vara anställd på ett bemanningsföretag. Respondenten är av en utländskt ursprung och är i början på tjugooårs-

åldern, precis som dem flesta konsulter som har uppdrag hos kundföretaget. Respondenten berättar att han har varit konsult i mer än ett och ett halvt år och tycker att det är bra att han har anställning. Han säger att det är lättare som invandrare att få anställning på ett bemanningsföretag än att få anställning på ett annat företag vilket är en av fördelarna som bemanningsbranschen har. Han tycker också att det är roligt att arbeta som konsult, eftersom man arbetar på olika arbetsplatser och lär sig nya saker, också träffa nya arbetskamrater.

Respondenten tycker att han utvecklas genom att han går på fackliga kurser som han får från sin arbetsgivare (bemanningsföretaget), men tycker att det finns mer utvecklingsmöjligheter för kundföretagets egna anställda än för bemanningskonsulter.

Respondenten hävdar att anställningen på ett bemanningsföretag är ett bra första jobb och att det är den främsta fördelen med att ha anställning på ett bemanningsföretag, speciellt om man är på uppdrag hos det kundföretaget, eftersom man får en högre lön än dem nyanställd på detta kundföretag.

Vad gäller nackdelar, säger respondenten att trots att man är tillsvidareanställd och får en bra lön, känner man sig inte trygg i sin anställning, eftersom anställningen är knuten till uppdragets längd, d.v.s. att anställningen kan ta slut när uppdraget är slut. Det är bäst om man får anställning hos kundföretaget även om lönen är lägre. Man söker tryggheten före lönen, säger han.

Respondenten påpekar att han känner sig utanför kamratskapet och är utfrys, därför söker han sig till andra konsulter för att umgås med.

Att man inte kan vara med och medverka vid beslutsfattandet och att inte bli tillfrågad om vad han tycker och tänker kring produktionsprocessen i fall han tycker att något behöver ändras, ger ingen motivation till att han engagerar sig i arbetet. Han säger att han bara gör det han ska göra och inget mer.

#### **BK4**

Respondenten har arbetat som konsult i bemanningsbranschen i drygt ett år, och tycker att det är roligt att prova på olika arbetsuppgifter, då man hoppar mellan olika arbetsuppdrag. Man lär sig nya saker hela tiden i form av rotation på arbetsplatsen säger hon. Lönen man får på ett bemanningsföretag är högre än lönen man får som anställd på kundföretaget, däremot är



anställning på kundföretaget tryggare än på bemanningsföretaget. Nu har vi inte lång tid kvar eftersom vi är tvungna att sluta på grund av arbetsbrist. De först som ska få sluta är bemanningskonsulter. Man hoppades att få jobb sedan på kundföretaget, men det är svårt i dagens läge, säger hon. Respondenten tycker att det skiljer sig mycket angående kompetensutveckling för både bemanningskonsulter och kundföretagets egna anställda. Hon berättar att kundföretagets anställda går på kurser och får utbildningar men bemanningskonsulter får inte gå på de kurserna eftersom de är avsedda för kundföretagets anställda. Bemanningsföretaget anordnar inga kurser eller utbildningar säger respondenten. Inskolning får man hos kundföretaget som man utför uppdraget hos. Man får heller inga utvecklingssamtal som bemanningskonsult. Man är där bara för att göra den arbetsuppgiften man blir tilldelad. Respondenten tycker att hon har lärt sig nya saker men det räknas ändå inte som kompetens i dess bemärkelse, eftersom det hon lärde sig står inte till nytta ifall hon ska söka anställning hos något annat företag som arbeta med annat än bilindustrin.

## **BK5**

Respondenten har projektanställning med anställningskontrakt på två månader och förnyas så länge han behövs. Han tycker att sådan anställningsform ger obehaglig känsla, eftersom man inte vet om kontraktet ska förlängas eller inte. Det leder till att man inte kan planera sin ekonomi. Han fick uppdraget förlängt fyra gånger men nu är han tvungen att sluta till årsskiftet, eftersom det är cirka 100 bemanningsanställda som ska sluta p.g.a. arbetsbrist. Att få anställning på ett bemanningsföretag är bra för att vara första anställning och att man inte behöver ha särskilda kompetenser förutom att man ha läst färdigt gymnasiet. Det gick fort att få arbetet på bemanningsföretaget säger han. Respondenten svarade på frågan angående utveckling på arbetsplatsen, då tycker han att han ha lärt sig hur man montera delar på bilar, men han säger att nu när han ska söka jobb så hjälper det inte mycket om han ska söka arbete i någon butik eller restaurang, eftersom det han lärde sig passar bara för att söka jobb inom bilindustrin. Respondenten berättar att den enda kontakt han hade med konsultchefen var när han skrev på anställningskontrakten, annars är det grupplederen som han träffar ibland. Han säger att han inte fick någon extra utbildning, utan inskolning var på kundföretaget när han började arbeta första dagen, då han fick gå som lärling för att senare börja arbeta själv. Han får rotation på arbetsuppgifter som de andra ordinarie anställda på kundföretaget.

Respondenten tycker att man inte får den utveckling som motsvarar vad ordinarie anställda får, t.ex. i form av kurser och utvecklingssamtal osv.

## **BK6**

Respondenten fick sin anställning genom bemanningsbranschen strax efter att ha avslutat en monteringen, truck och lagerutbildning. Han berättar att han fick gå på denna utbildning via arbetsförmedlingen. Respondenten berättar att han fick informationen av en vän att ett bemanningsföretag söker nya anställda som har truckkort. Han berättar att han sökte anställningen hos bemanningsföretaget och att det inte dröjde länge tills han blev kallad till intervju och fick sin anställning. Först var det korttidsanställningskontrakt men efter sex månader fick han tillsvidare anställning. Han fick uppdraget på kundföretaget som truckförare. Respondenten berättar att han trivs med detta arbete och att han är nöjd med lönen han får. Han berättar vidare att den enda utbildning han fick var den truckutbildning som han gick på innan han började arbeta som konsult inom bemanningsbranschen. Han berättar vidare att företagets anställda träffas vid högtider som t.ex. vid Julbord, annars är kontakten med konsultchefen sporadisk. Han tycker att någon utveckling i själva arbetet inte finns eftersom truckkörning är samma vart man ens går. Respondenten berättar att han inte fick några utvecklingssamtal och inte heller några utbildningar, däremot går han av egen vilja på kvällskurser i både matematik och engelska för att höja sina kompetenser. Han säger att till skillnad med kundföretagets egna anställda, går de ordinarie anställda på fackliga kurser som handlar om arbetarnas rättigheter på arbetsplatsen eller produktion. Han önskar om han kan gå på sådana utbildningar.

## **KFA7**

Respondenten berättar att han arbetat på kundföretaget som montör på Chassiavdelningen i två år, men berättar även att han arbetade som bemanningskonsult i sex månader efter att ha varit anställd på kundföretagets fabrik i åtta år, men tvingades som några andra att sluta i samband med världskrisen år 2009. Respondenten berättar att det är bättre att jobba som anställd på kundföretaget än att ha anställning på ett bemanningsföretag eftersom det ger

tryggare anställning. Respondenten berättar att som bemanningskonsult får man högre lön än kundföretagets nyanställda, men man söker ändå tryggheten före lönen. Vad gäller kompetensutveckling, finns det ingen utveckling i att jobba som bemanningskonsult, eftersom ena uppdrag bygger man bilar och nästa uppdrag kan vara t ex att man packar kartonger hos ett annat kundföretag. På detta sätt kan man se att det inte är ett yrke och att det inte heller finns någon kompetensutveckling i att packa kartonger. Det är bättre att vara på samma arbetsplats och utvecklas i den. Vid frågan om respondenten någon gång har fått någon kompetensutveckling i form av utbildning eller utvecklingssamtal då han jobbade som konsult på det bemanningsföretaget, svarade han nej, alltså han fick inga utbildningar. Han hade heller ingen kontakt med konsultchefen. Den enda kontakten han hade var med teamledaren som ansvarade för alla konsulter som arbetade på uppdrag hos kundföretaget. Respondenten berättar att nu när han är anställd på kundföretaget, har han daglig kontakt med sin arbetsledare. Man träffas dagligen och att arbetsledaren frågar om hur man mår och är på plats under hela arbetspasset för att kontrollera att processen flyter problemfritt. Man får information under produktionsmötet som hålls varje onsdag under tjugo minuter, då arbetsledaren informerar medarbetarna om det finns nya bestämmelser och hur veckan som gick var och om produktion och resultat samt säkerhet. Vid frågan om kompetensutvecklingen berättar respondenten att det finns fackliga utbildningar, om kvalitet och säkerhet. Man går på utvecklingssamtal en gång per år, där man pratar med arbetsledaren om allt som har med jobbet att göra och att man dikuterar förbättringsförslag för såväl montörer som produktionen. Respondenten tycker att man utvecklas mer som anställd på kundföretaget än på ett bemanningsföretag och att man har tryggare anställning på kundföretaget än på bemanningsföretagen.

## **KFA8**

Respondenten tycker att det är stor skillnad mellan att arbeta som konsult på ett bemanningsföretag och att arbeta som montör på kundföretag. Han arbetade tidigare som konsult i tre månader med en projektanställning. Han fick sluta efter projektet var slut, men nu arbetar han som montör på kundföretaget. Han berättar att bemanningsbranschen inte ger säker anställning eftersom att man slutar när projektet är slut, vilket betyder att man inte är säker på att man kan ha jobbet kvar. Respondenten tyckte att han inte fick några kompetensutvecklingar som konsult eftersom han har aldrig fått någon utbildning, och inte

heller fått något utvecklingssamtal. Kontakten med konsultchefen vara bara när han fick arbetet som konsult på det bemanningsföretaget. Den enda kompetensutveckling han fick var genom att han lärde sig att arbeta med saker som han aldrig har gjort förut så som att arbeta på en bilfabrik.

Som anställd på kundföretaget berättar han att han går på utvecklingssamtal en gång om året. Sådant samtal är individuellt, då man pratar med arbetsledaren och diskuterar om allt som berör arbetet, som t.ex. vilka önskemål man har, vilka problem som finns på arbetsplatsen samt vilka åtgärder man föreslår att vidta. Respondenten berättar att det finns fackliga utbildningar som handlar om produktion, kvalitet och säkerhet. Om man vill vara fackombudsman kan man gå på utbildningar för det ända målet.

## **KFA9**

Respondenten berättar att han blev informerad av en vän att ett bemanningsföretag söker montörer. Respondenten berättar att han sökte sig till tjänsten och fick anställning direkt. Han berättar att han tidigare arbetat som bilmekaniker vilket gjorde att han kände sig hemma när han arbetar inom bilindustrin. Respondenten berättar att han har varit en bemanningskonsult i åtta månader med uppdrag hos kundföretaget, men sedan blev han erbjuden en anställning hos kundföretaget istället. Han tackade ja till anställningen direkt. Anledningen till det var att det kändes säkrare och tryggare i att vara en anställd på kundföretaget. Respondenten berättar även att han inte var säker på hur länge uppdraget hos kundföretaget skulle vara, dessutom märkte han att han inte få någon chans att utvecklas. Man blir bara konsult, även om man går på ett nytt uppdrag säger respondenten. Han berättar att det som ändrades nu är arbetsgivare och att han nu är anställd på kundföretaget istället. Utvecklingsmöjligheterna finns. Man blir utlånad ibland till andra avdelningar och hjälper till vid behov vilket gör att man lär sig andra arbetsuppgifter förutom dem vanliga man gör på den avdelning man hör till. Man kan även gå på olika fackligakurser t.ex. språkkurser, produktion och kvalitetskurser. Han berättar att när man har arbetat ett tag och blev lagledare, kan man söka till arbetsledarutbildning och om man vill gå vidare vid senare skede kan man bli produktionsledare. Allting beror på hur ambitiös man är, men möjligheterna finns säger han. Man får uppdateringar en gång per vecka i form av informationsmöte, vilket hålls på arbetsplatsen. Informationen brukar handla om hur arbetet sköttes under veckan som gick och vilka mål avdelningen hade att uppnå och hur mycket av de uppsatta målen som uppnåts. Vilka mål har avdelningen att uppnå under

pågående vecka och om det finns några ändringar. I detta möte får bemanningskonsulter närvara. Vad gäller utvecklingssamtal, berättar respondenten att han har gått på två stycken utvecklingssamtal hittills, där pratar man med arbetsledaren om allt som har med jobbet att göra t.ex. arbetssättet, produktion och vilka förbättringsmöjligheter man kan göra för att förebygga eventuella arbetsskador och för att höja kvalitetsnivån.

## **5.2 Mina egna erfarenheter**

Jag gick på en utbildning inom industri och logistik under perioden mars-augusti 2006 och fick en anställning som konsult direkt efter avslutad utbildning på ett av bemanningsföretagen. Mitt första uppdrag var på ett lager vilket varade under en och en halv månad, därefter fick jag gå på några andra uppdrag. Vissa uppdrag var som truckförare och vissa andra var som montör. När man går mellan olika arbetsplatser träffar man många olika arbetskamrater. Man lär sig nya saker hela tiden, vilket är roligt eftersom man får nya arbetsuppgifter och nya utmaningar hela tiden. Vissa gånger lyckas man snabbt att ta sig in i rollen, men i andra situationer tar det längre tid tills man har lärt sig arbetsuppgiften.

Nackdelen med att arbeta som konsult är att så fort man börjar knyta nya kontakter och bygga nya relationer får man ett nytt uppdrag i ett annat företag, därför hinner man inte etablera kontakter eller etablera sig i själva företaget och då blir chansen att få anställning hos kundföretagen liten. En annan nackdel är att man riskerar att frysas ut och det känns inte speciellt roligt när man tillhör en annan åldersgrupp, då finns ingen gemenskap med andra medarbetare. Ytterligare en nackdel var att man kände sig mindre värd än kundföretagets egna anställda och hade man otur så hamnade man hos en arbetsledare vars kemi inte stämde överens med ens egen. Man tilldelades kanske dem jobbigaste arbetsuppgifterna, då är det inte roligt att gå till en sådan arbetsplats. När man går på korttidsuppdrag, går man då på olika arbetsplatser vilket ger olika kunskaper och man får då olika erfarenheter, däremot om man har ett långtidsuppdrag, är risken stor att man stanna på samma arbetsplats och gör samma arbetsuppgifter hela tiden. Man lär sig inte något nytt och skaffar sig heller inga nya erfarenheter. Under tiden jag arbetade som konsult gick jag inte på några kurser rörande arbetssätt, kvalitet, produktion eller ergonomi. Jag tycker att det är viktigt att man går på utbildningar för att öka sina kunskaper om arbetet och allt som rör sig kring det. Man ska även få information om hur man ska hantera olika situationer på arbetsplatsen som t ex.

konflikthantering och hur man ska bete sig ifall man känner sig utfrys och inte kan nå fram till andra arbetskamrater. Jag tycker att bemanningsföretagen ska erbjuda sådana utbildningar till sina anställda. Trots att arbetet på ett bemanningsföretag är ett bra första steg känner man sig inte trygg eftersom den inhyrda personalen är den första som får sluta hos kundföretagen vid krissituationer. Detta hände mig två gånger. Efter att jag fick min anställning på ett bemanningsföretag i augusti 2006, arbetade jag ca två och ett halvt år, sedan kom ekonomikrisen i Sverige år 2008, då fick 180 anställda från bemanningsföretaget jag jobbade på sluta. Det var lätt för kundföretaget att sänka antalet anställda genom att avsluta avtalet med bemanningsföretaget. I sommaren 2011 fick jag ett extra jobb på ett annat bemanningsföretag med uppdrag hos samma kundföretag, då det uppstod ett stort behov av truckförare och montörer, men så fort efterfrågan minskades var 250 arbetare tvungna att sluta jobba igen. I och med det, känner man sig inte ha en trygg anställning, därför söker de flesta anställning och hoppas på att få den hos ett av kundföretagen.

### **5.3 Sammanfattning**

Att arbeta som konsult har både för och nackdelar och att det skiljer sig inte mycket för de intervjuade konsulter, vad gäller hur de upplever sin arbetsmiljö och sina kompetensutvecklingsmöjligheter. Några trivs medan några andra inte är nöjda. De intervjuade konsulterna uttryckte sig tydligt att det finns fördelar med bemanningsföretag, främst är att man kan lätt få anställning och att man får en bra lön speciellt om man är på uppdrag hos det kundföretaget. Det är bra som första jobb och att man har förtur när man söker anställning hos kundföretaget. Det finns också nackdelar med att arbeta som konsult på ett bemanningsföretag. Några av dem är att man inte har en trygg anställning, även om man har en tillsvidareanställning och att det inte finns några kompetensutvecklingsmöjligheter. De konsulter jag intervjuade är som många andra unga och några av dem har en utländsk bakgrund. De flesta av dem har arbetat som konsulter i cirka ett och ett halvt år. Några av dem har fått anställning hos kundföretaget medan andra fortfarande arbetar som konsulter och hoppas på att få anställning hos kundföretaget.

## 6. Analys

I detta kapitel kommer studiens frågeställningar och syften att besvaras utifrån intervjuresultaten samt de tidigare studier jag använt mig av med koppling till referensramen. I kapitlet diskuteras de kompetensutvecklingsmöjligheter som bemanningsföretaget erbjuder sina bemanningskonsulter. Först kommer en sammanfattning av intervjuerna med bemanningskonsulter och kundföretagets anställda i föregående kapitel samlade i tabellen nedan.

	Social kontakt	Utbildning	Utvecklingssamtal
BK	Bemanningsföretagsanställda träffas bara vid högtider som t. ex julbord. De har den känsla av att det blir Vi och De, vilket tyder på kontaktssvårighet med kundföretagets egen personal.	Alla BK berättar att de enda kurser som kan delas ut är truckförare utbildning och att den tilldelas till få antal personer enbart vid behov.	BK 1,2,3,4,5 och 6 berättar att de inte har gått på något utvecklingssamtal
KFA	Den sociala biten hos KFA utvecklas då de träffas under lunchrast, eller när de träffas på utbildningar.	Samtliga KFA berättar att det finns informations uppdatering en gång per vecka och att det finns möjligheter till att gå på olika utbildningar som t. ex produktion och kvalitet, säkerhet, arbetsrätt, datakurser och även språkkurser.	KFA 7,8 och 9 berättar att de får utvecklingssamtal en gång per år

Hansson (2005) beskriver kompetens som organisationers och individers skicklighet i att genomföra uppgifter. Individers kompetens omfattar begreppet intellektuellt kapital, som består av kunskaper, färdigheter, erfarenheter, och värderingar vilka kan utvecklas genom studier och praktik. Individens kompetens omfattar även social kapital som består av kontakter och kontaktnätverk en medarbetare har, som gör det möjligt att skaffa, utveckla och

överföra kompetens i samverkan med andra. Individens kompetens omfattar också emotionellt kapital, vilket styr hur individen omvandlar intellektuell kapital och sociala kapital till handling.

## 6.1 Intellektuell kapital

Intellektuell kapital består av kunskaper, färdigheter, erfarenheter, och värderingar, vilka kan utvecklas genom studier och praktik.

**Kunskaper:** (Att veta vad) är att känna till fakta och att kunna metoder, vilket är information som lätt kan kommuniceras till andra. Kunskaper kan skaffas genom databaser, böcker och utbildningar och kan överföras från en person till en annan. BK1, BK2, BK4, BK5 och BK6 berättade att de inte har gått på några utbildningar via bemanningsföretaget och att den enda utbildning som erbjuds är truckförarutbildning. Utbildningen ges vid behov av truckförare. Bemanningsföretaget erbjuder inte några utbildningar så som kvalitet, produktion eller säkerhet utbildningar, däremot går BK3 på en facklig kurs som han själv ha sökt. För kundföretagets anställda är situationen annorlunda, eftersom kundföretaget erbjuder olika kurser och utbildningar inom produktion, arbetsmiljö och säkerhet, även språk och datakurser, vilket bekräftas av KFA 7, KFA 8 och KFA 9.

**Färdigheter:** (Att veta hur) handlar om skickligheten i att kunna utföra arbetsuppgifter. Det kräver möjlighet att kunna se resultat av den egna arbetsinsatsen och tid till reflektion- själv och tillsammans med andra. Bemanningskonsulterna berättade att de lärde sig de arbetsuppgifter de är tilldelade och att de har de färdigheter som krävs för att utföra dem. Enligt mina egna erfarenheter av att arbeta inom bilindustrin, kan man se resultatet av sin egen arbetsinsats eftersom hela tillverkningsprocessen i bilindustrin bygger på varandra särskild på monteringsfabriken. BK5 berättar att de färdigheter de har passar bara för att arbeta inom bilindustrin, men hjälper inte om man söker arbete i någon butik eller restaurang.

**Erfarenheter:** (Att veta varför) Det man lärde sig av att prova olika saker och att resultaten beror på handlingen. Att man förstå hur saker och ting hänger ihop. Samtliga bemanningskonsulter berättar att de har lärt sig nya saker om hur monteringsarbetet går till och skaffade sig erfarenheten om hur bilindustrin är och hur en bil tillverkas. Det är en erfarenhet som de kan ta med sig vidare i livet. De har även skaffat sig en erfarenhet om hur en konsultarbetare är. De har erfarenheten om vilka för respektive nackdelar konsultyrket har och vilka kompetensutvecklingsmöjligheter som finns.



**Värderingar, attityder:** (Att känna varför) Värderingar och attityder påverkas av vad företaget eller organisationen har för kultur och principer. Enligt bemanningskonsulter behöver man inte ha en speciell utbildning för att arbeta som konsult på ett bemanningsföretag som arbetar inom industribranschen och förser kundföretaget med konsulter. Det räcker bara att man har läst färdigt gymnasiet. Att man får konsulttjänsten som första jobb innebär att man inte har erfarenheter eller speciella värderingar sedan tidigare. I det fallet har inte konsulterna några värderingar sedan tidigare som passar ihop med bemanningsföretagets kultur. Man träffar konsultchefen bara när man är på anställningsintervju, därefter är man på sin arbetsplats hos kundföretaget hela tiden, vilket betyder att om en konsult påverkas av något företags kultur och principer då är det kundföretagets kultur och principer som man tar till sig.

## 6.2 Socialt kapital

Vad gäller socialt kapital som omfattar kontakter och nätverk som konsulter har, berättar några konsulter att den är svag. BK2, BK3, BK6 berättar och även av mina egna erfarenheter märks det att man inte tillhör samma grupp från första ögonblick, då man ser skillnaden i arbetsuniform och att det är VI och DE uttrycket som konsulterna använder. Man känner sig även särbehandlad och utfrys och att relationen med kundföretagets anställda är svag. Det leder till att man inte har en gemensam dialog då man får chans att skaffa, utveckla och överför kompetens i samverkan med kundföretagets anställda. Man söker därför sig till arbetskamrater från bemanningsföretaget. Man har därför inte det sociala kontaktnätet som hjälper att skaffa ny kompetens, då man inte får chansen att lära sig av andra medarbetare. Den interna sociala kontakten mellan konsulterna inom bemanningsföretaget sker då företaget arrangerar stora fester vilket inte är så ofta, möjligen händer det en gång om året, alltså vid Julbords fest. Då har konsulterna möjligheten att träffa företagets chefer. Den här sortens träffar som sker enbart en gång per år och varar under några timmar räcker inte heller till att konsulten hinner etablera några kontakter. Av egen erfarenhet vet jag att den sociala kontakten för kundföretagets anställda har stor betydelse. De träffar även utanför arbetsplatsen i olika sammanhang som kundföretaget anordnar åt dem i form av resor över en helg. De träffas även i privata sammanhang som de själva ordnar.

Kantelius (2012) skriver i studien (”Inhyrningslogik- konsekvenser för individ och organisation”) att tiden då bemanningskonsulter var uthyrda gav dem inga kompetenser, erfarenheter eller kontakter som de upplever ha stärkt deras anställningsbarhet, vilket stämmer med vad några av de intervjuade bemanningskonsulterna berättade.

Vad gäller intellektuell kapital, som omfattar kunskaper, färdigheter och erfarenheter, berättar de flesta av de intervjuade bemanningskonsulterna att de inte har gått på några utbildningar. Enligt de intervjuade kundföretagsanställda (KFA7, KFA8 och KFA9), får de uppdateringar av information en gång per vecka, dessutom går de på olika kvalitet, produktion och säkerhetsutbildningar, också data och språkkurser. Några av de intervjuade bemanningskonsulterna tycker att de lär sig nya saker genom att få olika arbetsuppgifter då de roterar som kundföretagets egna anställda, som t. ex BK3 och BK4, medan några andra som BK1 och BK2 tycker att de inte lär sig något nytt och att det de lär sig används bara inom bilindustrin.

### **6.3 Anställningsbarhet**

Kantelius (2010) beskriver i sin studie ”Inhyrnings logik” om effekten av det som han kallar inhyrnings logik på långtids inhyrda konsulter. Studien visar relationen mellan kompetens och anställningsbarhet. Att det är av stor vikt att man har goda förutsättningar för att vara anställningsbar. De förutsättningarna bygger på kompetens, alltså kunskaper, färdigheter och erfarenheter. Ju mer kompetens man har desto större chans har man att få anställning på arbetsmarknaden.

BK1 Berättar att man inte får några utvecklingsmöjligheter som konsult och att man har begränsade kunskaper. Det betyder att man inte kan ha nytta av dessa kunskaper om man senare söker arbete utanför fordonsindustrin. Man kan enbart söka arbete hos det kundföretaget och dess underleverantörer.

BK4 tycker att hon har lärt sig nya saker men det räknas ändå inte som kompetens i dess bemärkelse, eftersom det hon lärde sig inte står till nytta ifall hon ska söka anställning hos något annat företag som arbetar med annat än bilindustrin.

BK5 säger att det han har lärt sig hjälper inte mycket om han ska söka arbete i någon butik eller restaurang, eftersom det han lärde sig passar bara för att söka jobb inom bilindustrin.

KFA8 berättar att det finns fackliga utbildningar som man kan gå på, ifall man vill vara

fackombudsman. KFA9 berättar att när man har arbetat ett tag och blev lagledare, kan man söka till arbetsledarutbildning och därmed kan man söka andra tjänster som arbetsledare eller produktionsledare.

## 6.4 Utvecklingsmöjligheter

”kompetens skapas och behålls genom olika insatser för kompetensutveckling.

Kompetensutveckling kräver lärande, och förutsättningar för lärande är att det finns vilja och tillfälle till att lära och utvecklas. Både viljan och tillfälle öppnar eller sätter gränser till lärande och de förutsätter varandra. Saknas en av dem haltar lärandet.

Förutsättningar för viljan och tillfälle skapas redan under rekryteringsarbetet, bland annat genom företagets varumärke på arbetsmarknaden”, Hansson (2005,pp72)

Kantelius (2012) beskriver skillnaden med bemanningskonsulter och kundföretagens egen personal vad gäller utvecklingsmöjligheter. Att det är bemanningsföretagets skyldighet enligt anställningsavtalen att utveckla konsulternas kompetens.

Kantelius (2010) visar i sin studie att utvecklingsmöjligheten för de inhyrda är sämre än det är jämfört med kundföretagets egen personals utvecklingsmöjligheter. Resultatet visar även att kundföretagen som hyr in arbetskraft har stor påverkan på bemanningsbranschen och att bemanningsföretagen inte kan leva upp till arbetsmiljökraven på att ge de nödvändiga utbildningar och uppföljningar av uppdragen.

Kantelius (2012) Huvudresultatet i denna studie är för det första att de långtidsinhyrda i jämförelse med kundföretagets egna anställda saknar utvecklingsmöjligheter i arbetet eftersom bemanningsföretagen inte erbjuder utvecklingssamtal eller utbildningsmöjligheter. För det andra leder denna skillnad till lägre anställningsbarhet jämfört med dem ordinarieanställda, eftersom bemanningskonsulter inte får de utvecklingsmöjligheter eller de utbildningar som hjälper dem att öka sina kunskaper om produktion, kvalitet och andra arbetsområden än de arbetsuppgifterna de inhyrda är tilldelade. BK1, BK2, BK4, BK5 och BK6 tycker att de inte får några kompetensutvecklingsmöjligheter, eftersom de inte har gått på några utbildningar eller har haft utvecklingssamtal eller kontakt med konsultchefen. BK3 tycker däremot att han har fått den utvecklingsmöjlighet genom att ha gått på en facklig utbildning, där han lär sig andra saker som inte ingår i bilindustrin.

De utvecklingsmöjligheter som konsulterna ska ha tillgång till är t ex utbildningar, utvecklingssamtal, uppdateringar av information genom att ha kontakt med konsultchefen.

Vilka kompetensutvecklingsmöjligheter har bemanningskonsulter?

Det finns olika kompetensutvecklingsmöjligheter, men bemanningskonsulter får inte några utvecklingsmöjligheter vad gäller kunskaper, eftersom bemanningsföretagen inte erbjuder några kurser eller utbildningar förutom truckförarutbildning. Enligt BK1 och BK2 är den enda utbildning de kan gå på truckförarutbildning som ges enbart vid behov av några truckförare. Det är ett fåtal konsulter som kan gå på denna utbildning. Annars finns en facklig utbildning som ges ut via facket för de som är intresserade i att vara fackombudsmän och det är inte heller många som får gå på denna utbildning, för att det är väldigt begränsade antal platser.

Bemanningskonsulterna berättar själva att de har skaffat sig erfarenheter om hur bilindustrin fungerar och vad ett konsultarbete innebär. De har även skaffat sig de färdigheter i att arbeta som montörer på en biltillverkningsfabrik. Rotationen på arbetsplatsen gav dem färdigheter som krävs för olika arbetsuppgifter.

Vilka hinder finns för kompetensutveckling för bemanningskonsulter?

Kantelius (2010), visar i sin studie om inhyrningslogik de hinder som finns för kompetensutveckling för bemanningskonsulter. De hinder som finns är att bemanningsföretagen förlorar på att konsulten inte är ute på uppdrag hos någon kund under den tid han/hon är på någon utbildning. Kundföretagen i sin sida är inte skyldig att ge några utbildningar till de inhyrda konsulterna, förutom den utbildning som behövs för att utföra arbetsuppgiften de är inhyrda för. Att bemanningskonsulter är på uppdrag hos kundföretaget för att täcka ett visst behov, och att de är där bara för tillfället, gör att kundföretaget inte vill satsa så mycket på att utveckla deras kompetens.

Jonsson & Gelin (2012) skriver att motivationen hos bemanningsföretagen att erbjuda sina anställda de utvecklingsmöjligheter är väldigt begränsade, eftersom anställningstiden är relativt kort som i BK5 fall. Han är projektanställd med två månaders anställningskontrakt som förlängs så länge behovet av att han ska vara på uppdrag hos kundföretaget finns. Att bemanningsföretagen erbjuder sina konsulter utbildningar är en kostnad för företagen, eftersom konsulterna inte är på arbetsplatsen hos kundföretagen, vilket gör att bemanningsföretagen inte tjänar pengar, dessutom betalar bemanningsföretaget garantilön till bemanningskonsulterna och betalar även bemanningsföretaget för att köpa in de utbildningar,

vilket är en kostnad för företaget. En annan förklaring till varför bemanningsföretagen inte erbjuder konsulterna utvecklingsmöjligheter är att konsulterna inte utför arbetsuppgifter hos bemanningsföretagen utan de utför arbetsuppgifterna hos kundföretagen, därför tycker bemanningsföretagen att inskolning och upplärning är kundföretagens ansvar.

Utfrysning är ett ytterligare hinder inför utvecklingen av den sociala kompetensen och medför att konsulterna inte kan etablera kontakter med kundföretagets anställda. Det uttryckte bemanningskonsulterna tydligt genom uttrycket VI och DE samt de olika arbetsuniformerna. Detta hinder medför svårigheter i att förväxla och överför information och därmed skapar bristande utvecklingsmöjligheter.

De hinder som finns för kompetensutveckling för bemanningskonsulter är:

- En kostnadsfråga för bemanningsföretagen.
- Intresset hos kundföretaget i att utveckla bemanningskonsulter är liten.
- Att kundföretagen prioriterar att utbilda, utveckla sina egna anställda före bemanningskonsulter.
- Utfrysning är ett hinder för ökning av den sociala kompetensen

Hur kan kompetensutvecklingsmöjligheterna ökas?

Kompetens skapas och utvecklas genom olika insatser för kompetensutveckling. Det krävs vilja och tillfälle för lärandet och för utvecklingen Hansson (2005). Kompetensutveckling kan ske genom t ex utvecklande arbetsuppgifter, kontinuerliga utvecklingssamtal, vidare utbildningar. Jonsson & Gelin (2012). Kompetensutvecklingsmöjligheterna kan ökas när bemanningsföretagen är måna om att utveckla sina konsulters både praktiska och teoretiska kunskaper. Den praktiska sidan utvecklas genom varierande arbetsuppgifter och arbetsplatser (Rotation och förflyttningar inom olika avdelningar), även ännu mer avancerade arbetsuppgifter i varje uppdrag vilket bidrar till en initiativrik konsult som har de nödvändiga färdigheter för olika arbetsuppgifter, precis som KFA9 berättade att man blir utlånad ibland till andra avdelningar och hjälper till vid behov. Det gör att man lär sig andra arbetsuppgifter förutom dem vanliga arbetsuppgifter man gör vanligtvis på den avdelning man arbetar på. Bk4 berättade även att p.g.a. att hon får rotera på arbetsplatsen lär hon sig en del nya saker.

De teoretiska kunskaperna kan utvecklas genom vidare utbildning som berör arbetsområden som produktion, säkerhet och kvalitetskurser, även utanför arbetsområden t ex språkkurser, datakurser och även fackliga kurser som berör arbetstagarens rättigheter och skyldigheter,

som i fallet BK3. De intervjuade kundföretagets anställda berättade att de utvecklar de teoretiska kunskaper genom att gå på de utbildningar som kundföretaget erbjuder, alltså de utbildningar som utvecklar den anställdes arbetsförmåga och dess produktivitet och säkerhet. Man kan även öka sina kompetenser genom att söka själv till olika utbildningar utanför arbetskretsen, som i fallet BK6 gör. Han går på kvällskurser i engelska och matematik. Andra utvecklingsmöjligheter kan vara genom utvecklingssamtal med konsultchefen, där han/hon talar öppet med konsulten om allt som berör konsulten, arbetsuppgifterna, bemanningsföretaget och dess utveckling, även relationen mellan konsulten och konsultchefen. I utvecklingssamtalet tas upp och diskuteras både de bra och dåliga saker och vilka förväntningar konsulten och konsultchefen har från varandra. Eventuella förbättringar tas även upp och diskuteras för att alla parter ska arbeta mot samma mål. Utvecklingssamtalet är en form av en feedback som konsultchef ger till konsulten så att denne ska vara medveten om vilka kompetens han/hon har och vilka kunskaper som behövs skaffas.

Vilka kompetenser som är viktiga för de typerna av arbetsuppgifter?

De kompetenser som är viktiga för de typer av arbetsuppgifter är t ex att man kan arbeta självständigt, samtidigt som att man har en uppfattning om att de olika arbetsuppgifterna byggs på varandra. Av egen erfarenhet vet jag att snabbhet och noggrannhet är väldigt viktiga egenskaper hos en bilbyggare, eftersom processen stoppas vid det minsta uppstådda problem. Att man har förståelse för vikten av att arbeta med hög kvalitet är viktigt, därför går de flesta av kundföretagets anställda på kvalitetskurser. Data kunskaper är också viktiga eftersom det förekommer stora mängder av information via intranätet, då medarbetarna ska kunna läsa, förstå och tolka dem. KFA7, KFA8 och KFA9 berättade att man går på data och språkkurser. Att konsulten lätt ska kunna ta till sig nya arbetsuppgifter och att snabbt kunna byta arbetsplats och arbetsuppgift, vilket man lär sig genom rotation på arbetsplatsen. Man ska även kunna arbeta säkert och produktivt samt miljövänligt, därför går man på produktionskurser.

Den sociala kompetensen är viktig, för att man ska kommunicera med andra för att skaffa sig kunskaper om olika arbetsuppgifter. Att man inte behöver lida av att vara utfrys och av den känsla med VI och DE så som BK2, BK3 och BK6 berättade om. Man behöver då ha de erfarenheter i hur man kan hantera sådant utfrysningsslag och att man kan ta första steget och bjuda på sig själv för att få kontakt med andra på arbetsplatsen.

Vissa kompetenser behöver man stöd från företagen för att kunna utveckla. T.ex. produktion, kvalitet, arbetsmiljö och säkerhetsutbildningar. Några andra kompetenser behöver man inte ha något stöd för och kan utveckla dessa själv, t ex den sociala kompetensen, utveckling av kontaktnätet, även data och språkkunskaper, kan man studera och utveckla på egen hand.

## 7. Slutsats

Syftet med studien var att undersöka om det fanns några kompetensutvecklingsmöjligheter för bemanningskonsulter och ifall de fanns, utvecklas de i samma takt som kundföretagens egna anställdas? Man frågade även om vilka kompetensutvecklingsmöjligheter som fanns och vilka hinder fanns för kompetensutveckling för bemanningskonsulter? Och hur kan kompetensutvecklingsmöjligheterna ökas?

Studien visar att bemanningskonsulter inom LO inte upplever att deras kompetensutvecklingsmöjligheter går i samma takt som för kundföretagets egen personal. Kompetens består av kunskaper, färdigheter, erfarenheter, värderingar och kontaktnät. Hansson (2005).

Vad gäller kunskaper, saknar bemanningskonsulterna de nödvändiga kunskaper, eftersom de inte får några vidare utbildningar, inga utvecklingssamtal, där man får återkoppling av sin konsultchef, ifall man behöver träna på något som behöver förstärkas. Kontakten med konsultchefen är även väldigt liten, vilket gör att konsulten inte får en kontinuerlig uppdatering. Kunskapsutveckling sker i form av utbildningar, utvecklingssamtal och uppdateringar. De enda utbildningar bemanningsföretaget erbjuder är truckförarutbildning. Till motsatsen går kundföretagets egna anställda på olika kurser t ex produktion, säkerhet, arbetsledarkurser, data och språkkurser. Kundföretagets egna anställda har utvecklingssamtal en gång per år och även en daglig kontakt med arbetsledaren. Detta talar tydligt att bemanningskonsulter saknar de nödvändiga kunskaper, eftersom de inte erbjuds några utbildningar, kurser eller någon form av informationsuppdatering.

Vad gäller färdigheter, berättar bemanningskonsulterna att de har nu de färdigheter som man behöver ha för att utföra olika arbetsuppgifter inom bilindustrin. Detta beror på att de fick rotera inom samma avdelning och även inom olika avdelningar på arbetsplatsen, vilket medförde nya arbetsuppgifter och att de lärde sig nya saker.

Vad gäller erfarenheterna, är arbetet som konsult enligt några av de intervjuade bemanningskonsulterna bra som första jobb. Det gav dem erfarenheter om hur man bygger bilar vilket är något som de aldrig har gjort förut. Nu har de intervjuade bemanningskonsulterna erfarenheten om hur det är att arbeta som bemanningskonsult.



Vad gäller värderingar, krävs det inga speciella värderingar eller attityder för att arbeta som bemanningskonsult eller för att stämma överens med bemanningsföretagets kultur och principer. Man tecknar bara ett anställningsavtal, sedan börjar man arbeta hos kundföretaget dagen efter. Det betyder att bemanningskonsulter saknar de nödvändiga värderingar och attityder som passar till bemanningsföretagets kultur.

Vad gäller kontakten och kontaktnätet visar studien att bemanningskonsulterna på denna arbetsplats har en bristande kontakt med kundföretagets anställda, vilket leder till svårigheter i informationsöverföringen mellan bemanningskonsulter och kundföretagets anställda.

Kontakten mellan bemanningskonsulterna och konsultchefen visade sig vara svag, vilket gör att konsulterna aldrig fick någon uppdatering eller feedback från konsultchefen. Studien visar även att bemanningskonsulterna inte heller har den sociala kunskapen som hjälper de att övervinna utfrysningstillståndet som de upplever på arbetsplatsen, vilket märks tydligt i VI och DE uttrycket, olika arbetsuniformer och att de sitter i två olika grupper, då intervjutillfällena ägde rum.

Studien visar följande resultat:

1. Att det inte finns kompetensutvecklingsmöjligheter för bemanningskonsulter som är på uppdrag hos detta kundföretag.
2. Att kompetensutvecklingen för bemanningskonsulterna inte går riktigt hand i hand med kompetensutvecklingen för kundföretagets egna anställda.
3. Att bemanningskonsulterna har skaffat sig färdigheter och erfarenheter, men har brister på kunskaper, värderingar och attityder samt kontakter och kontaktnät.
4. Att det finns några hinder för kompetensutveckling för bemanningskonsulter som består av följande:
  1. En kostnadsfråga för bemanningsföretagen.
  2. Intresset hos kundföretaget i att utveckla bemanningskonsulter är liten.
  3. Att kundföretagen prioriterar att utbilda, utveckla sina egna anställda före bemanningskonsulter.
5. Att kompetensutvecklingsmöjligheterna kan ökas genom att kundföretaget utdelar rotation på arbetsplatsen och att bemanningsföretaget ger bemanningskonsulterna varierande arbetsuppdrag och ännu mer avancerade arbetsuppgifter för att utveckla de praktiska färdigheterna. Utvecklingen av de teoretiska kunskaperna sker genom att

bemanningsföretaget erbjuder sina konsulter de nödvändiga kurser och utbildningar, samt hålla ständiga utvecklingssamtal med konsulterna.

Av denna studie kom jag fram till att bemanningskonsulterna saknar de nödvändiga kompetenserna och att deras utvecklingsmöjligheter inte går hand i hand med kundföretagens kompetensutveckling. Det gör att bemanningskonsulter blir mindre intressanta för andra arbetsgivare vilket leder till en svag anställningsbarhet jämfört med kundföretagens egna anställda.

Förslaget är att bemanningsföretagen ska ge de nödvändiga utvecklingsmöjligheterna till konsulterna, samt hålla ständiga utvecklingssamtal, där konsulter fritt kan tala om vad de tycker är bra och vad de tycker behöver ändras. Kundföretagen ska även göra det lättare för konsulterna att smälta in i arbetsgruppen och att ha den tillhörighetskänslan. Det skapar en starkare kontakt mellan bemanningskonsulterna och kundföretagetsanställda, som i sin tur förlättar informationsöverföringen mellan dem.

## 8. Referenslista

### Artiklar och studier i internät

Andersson P och Wadensjö E, (2004:15), Hur fungerar bemanningsbranschen?, s.34

[http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp\\_id=1090&menuTriggered=true&noPageLoaded=true](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=1090&menuTriggered=true&noPageLoaded=true)

[www.bemanningsforetagen.se/branschfragor?section=news&page=2](http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor?section=news&page=2)

Bäckström H (2012), Jobbet i Bemanningsbranschen, § 1.9

Bemanningsföretagen, Almega, Almegas hemsida, <http://www.almega.se>

Eriksson & Wiedersheim (1999). Att utreda, forska och rapportera. (6., [rev. och aktualiserade] uppl.) Malmö: Liber ekonomi.

Jonsson & Gelin (2012), Bemanningsbranschens sociala pris, Landsorganisationen i Sverige ISBN 978-91-566-2825-2

Kantelius H (2012), Den nya arbetsmarknad

ISBN: 978-91-979299, ISSN: 1651-6125 Göteborg

Laurén (2011), Inhyrd personal riskerar sämre utveckling, TCO tidning, [www.tcotidningen.se](http://www.tcotidningen.se)

### Böcker

Hansson J (2005) – Kompetens som konkurrensfördel, s.72-79,85-86, Norstedts Akademiska Förlag, ISBN 91-7227-415-8

Kantelius H (2012), Inhyrningslogik – Konsekvenser för individ och organisation, Göteborg 2012, ISSN: 1651-6125, ISBN: 978-91-979299-3-6, s:34-38

Walter L, (2005), Som hand i handske, ISBN 91-7246-8, s.9

DOI: 10.1002/sres.405, Online library, System and behavioral research science.

### Data baser

Kantelius H, inhyrnings logik långtidsinhyrda arbetare och tjänstemans utveckling och upplevda anställningsbarhet, Gupea, Arbeta och Hälsa, vetenskaplig skriftserie

2010;44(10), ISBN:978-91-85971–27-5, ISSN: 0346-7821, URI:

<http://hdl.handle.net/2077/24757>

# Appendix 1

## Intervjupersoner

BK1	Bemanningskonsult	montör
BK2	Bemanningskonsult	montör
BK3	Bemanningskonsult	montör
BK4	Bemanningskonsult	montör
BK5	Bemanningskonsult	montör
BK6	Bemanningskonsult	Truckförare
KFA7	Kundföretagets anställd	montör
KFA8	Kundföretagets anställd	montör
KFA9	Kundföretagets anställd	montör
Egen erfarenhet		Studerande

